

第20回女性学公開講座
(2009年10月23日(金)実施)

— 社会へ羽ばたくあなたたちへ 女性リーダーたちの応援メッセージ —

キャリアビジョンをまず描こう!! その4

第20回を迎えた女性学公開講座は、昨年に続き「社会へ羽ばたくあなたたちへ 女性リーダーたちの応援メッセージ：キャリアビジョンをまず描こう!! その4」と題して開催され、女子大学生を中心に、社会人、再チャレンジ中の方などのさまざまな女性を対象として、第1部基調講演、第2部グループ討論が行われた。

この講座では、特に「女性」と「キャリアビジョン」をキーワードとし、前回同様「リーダーシップ111」の方々に基調講演とファシリテータをお願いした。活発な意見交換の後、懇親会も行われ、非常に有意義な内容ある講座となった。

上野和子文化創造学科教授の総司会により、基調講演に先立ち、主催者を代表して昭和女子大学学長・女性文化研究所長の坂東眞理子教授から、趣旨説明、基調講演の山口積恵氏、並びにグループ討論でリーダーをしていただく「リーダーシップ111」キャリアサポート委員会会員の紹介があった。

基調講演をお願いした株式会社セブン-イレブン・ジャパン取締役執行役員の山口積恵氏は、株式会社セブン-イレブン・ジャパンでキャリアを積み重ね、管理職を経て、現在に至っている。ご協力いただいた「リーダーシップ111」は、学界、マスメディア、企業、官公庁、福祉医療、芸術文化などの分野で、圧倒的に数の少ない管理職の女性たちが、業種間を超えてのネットワークをつくる目的で設立された任意団体である。

第1部 基調講演「キャリアビジョンをまず描こう!!」

株式会社セブン-イレブン・ジャパン取締役執行役員 山口積恵

学生のころに思い描いていた、英語が生かせる仕事

今日は、私が株式会社セブン-イレブン・ジャパンという会社でどのような仕事をしてきたのか、また、その仕事を続けていく上で、どういう考え方で仕事を続けてきたのかということについてお話をさせていただきたい。

私は大学卒業後、2つの企業を転職し、株式会社セブン-イレブン・ジャパンに1973年12月8日に入社した。以来約36年間、株式会社セブン-イレブン・ジャパンで仕事を続けてきた。

私は大学時代に英米学科を卒業したので、英語を活かせる仕事に絶対就きたいと思っていた。株式会社セブン-イレブン・ジャパン入社前には夜学に通い、特殊技能としてステノグラフィーという英文速記を身に付けた。最初に勤めた会社では、貿易課という英語を生かせる部門であった。株式会社セブン-イレブン・ジャパンでも、最初の10年ぐらひは、少し英語を生かせる仕事ができただが、今はもうほとんど英語を仕事で使っていない。この35年間を振り返ってみて、必ずしも自分の思ったことが実現できたわけではない。

若い時は大まかにやりたい分野の仕事を考え、新しい仕事にチャレンジしていく

若い時は「これしか駄目だ」と決め付けず、まず大まかに、どういう分野の仕事をしたかということを考え、会社を選ぶのではなく、仕事を選ぶことが大切であると思う。その仕事を続けていくことによって、いろいろな場面が自分の目の前に展開してくるが、その時に新しいことにどうチャレンジをしていくか、ということも重要である。新しい仕事に挑戦していくことにより、私は自分の仕事の幅を広げ、いろいろな経験が積めて良かったと思う。これからの

皆さんの人生の中で、ぜひ、このような考え方を実践していただきたい。

どんな仕事でもいとわずにやる

私は2つ目に勤めた会社で総務の仕事をしていたが、やはり英語を活かせる会社に入りたいと思い、新聞の求人広告を探した。すると、イトーヨーカ堂が、アメリカの企業からいろいろなノウハウを導入して新しい事業を起こすので人材を募集している、という広告が目についた。その新聞の求人に応募し、今、私どもの会長をしている鈴木敏文さんに面接を受けた。その時鈴木さんは「新しい事業を起こすということは、とても大変なこと。事業を軌道に乗せるのに3年間はかかると思うので、採用されたら3年は辞めないでほしい。それから、どんな仕事もいとわずにやってほしい。新しい会社を立ち上げて軌道に乗せるまでは、最初は人数が少ないのでいろいろな仕事をやらなくてはならない。仕事第一優先にしてほしい」とおっしゃられた。入社した時の社員は12名で、そのうちの5名はイトーヨーカ堂から出向という形で来ている人、あとの7名は中途採用の人であった。

私が入社した翌年の1974年5月15日にセブン-イレブン1号店がオープンした。1号店のオープンから毎年、1年間に100店舗から300店舗を開店していく計画だった。それに合わせて、イトーヨーカ堂の人ではなく、中途採用の人を採用する予定だったので、私が最初に取り組んだことは、いかに会社の発展に合わせて人材、社員を増やすかということ、つまり採用にかかわる仕事だった。これは私にとっては全く初めての仕事であった。

自分から提案をして仕事をやっていく

私どもの会社にはセブン-イレブンの店を経営指導する職種の人が一番多く、その人はオペレーション本部という部門の中に所属しており、私も最初からそこに所属した。その中で私はオペレーション本部長と専務の2人のセクレタリー業務（秘書業務）についたが、総務の人も人事の人もいなかったの、最初のころは人事の仕事も総務の仕事もやった。

オペレーションフィールドカウンセラー（店の経営指導をする者）は、1人で7店舗を担当し、車で店を巡回する。最初のころ、私どもの会社は、できるだけ経費を掛けない方針だったので、私は経費削減の方法をさまざま考え、提案した。

例えば、中途採用の人を採用する時は、車を持っている人を採用し、自分の車を業務に使ってもらった。この方法により、会社は店を巡回する人に車を購入して貸与する経費が節減でき、ガソリン代や保険代などの実費を支払うだけで済む。最初の2年くらいは、車を持つ人だけを採用していた。

しかし、そのうちに、それでは間に合わなくなり、車を持たなくても運転免許証を持っている人であるならば採用した。この時に車の手配をどうしたらよいかと私なりに考えた。まず、社員に一応車を購入してもらい、いったん会社が立て替え払いをして、社員には5年間の分割で払ってもらおう。この方法ならば、会社もそれほど経費がかからず、社員にも無理がないのではないかと考えた。電話帳で調べて車の会社に電話をして見積もりを出してもらい、会議で自分の考えたシステムを提案した。その結果、了解が得られ、それを約9年続けた経緯がある。

この時私は中途入社で入ったので学生ではなかったが、自分なりに考え提案をして、「じゃあ、やってごらん」と言われて仕事をしたので、全く辛くなかった。やっていて面白い、楽しいという気持ちで仕事を続けてきた。社会に出ていろいろな場面に自分が遭遇した時に、上司から言われてやるのではなく、自分から提案できる立場に立った場合は、提案して仕事をするということは、非常に楽しくて、自分にもよい仕事のやり方ではないかと思う。

常に先を考え、自分は何をすればよいのかを考えて仕事をする

私どもの会社では、創業時よりオペレーションフィールドカウンセラー（OFC）を本部に集めて教育するFC会議を行っている。OFCは、店の経営者に新商品情報とか、店が売り上げを伸ばし利益を増やすためには、どういう品揃えや接客サービスをすればよいかということを提供するのだが、そのアドバイスする内容の情報を本部が与え、勉強してもらっている。

最初のころ、OFCは10人ぐらいて年々増加したのだが、会議は約33年間毎週1回火曜日に行っていた。現在のセブン-イレブンは全国に約12,500店舗あり、OFCも約2,000人いるので、会議

を隔週行っている。私は、会議の議題を決める、あるいはどういう人に話をしてもらうか、どの部屋でどういうふうに行うかという部屋割りなどの仕事を、最初10年以上1人で担当していた。今ではオペレーションサポート部の3人が役割を分担して担当している。

私はオペレーション本部長のセクレタリーという立場で、このような仕事もやってきたが、この間、ずっと自分なりに考えてきたことがある。それは、この先どういことが起きるのか、自分は何をすればよいかを考えて仕事をするということである。今の状況ではこうだけでも、1ヵ月先、1年先にはどうなるのか、そうなった時に自分は何をすればよいのかということを考えてながら仕事を行い、そしてその時々に必要な提案をすると、多くの提案を会社に受け入れていただくことができた。

私どもの会社は年々成長し、新しい仕事が増えてきた。幸いなことに会社は、資格制度という名の下に、男性も女性も同じ資格であれば給料は同じ、仕事も責任も同じという尺度であったので、よい提案であれば性別に関係なく、「あ、だったらやってごらん」と言ってもらえる社風であった。私にとってこのような社風は非常に幸運であり、自由に提案できたということが、非常に良かったと思う。

苦情受付シートの作成と利用に関する提案

私はオペレーション本部長のセクレタリーという立場にいたので、入社時から本部長の隣が私の席であった。そのため、お客さまからの苦情の電話が直接入り、私がいろいろな苦情の電話を受けた。そのうちにただ聞いているだけではつまらないと思い、苦情受付シートというものを自分なりに考えて作成した。

苦情受付シートにはどこの店の苦情であるかを記入し、その店の担当のOFCにフィードバックをする。OFCは、その店が苦情に対してどういう対応をしたのかをシートに記入し本部に戻す。このような仕組みを私は考え出した。

私がこれらの苦情を受けながら考えたことは、苦情を言うお客さまは非常に怒りながら電話をかけてきており、その時に誠実に対応して、必要があったらその結果をお客さまにお知らせすれば、「そんなにきちんとやってくれるのだったら、これからもセブン-イレブンに買い物に行くよ」、「さらに好きになったから、やっぱりセブン-イレブンのファンになるよ」と言ってもらえるような対応をしなければいけないということである。この考えのもとに、苦情受付シートの仕組みを作り、それが今も続いている。

現時点ではオペレーションサポート部の中にお客さま相談室という部門ができ、12名の社員が対応している。お客さまからいただいた情報は苦情・問い合わせ・提案などさまざまである。最近では、ホームページにメールでいろいろな苦情や提案をしていただく数のほうが電話より増え、1日平均100通から120通のメールを処理している。これらの提案などは、必要なものは他部署にもフィードバックをし、お客さまの大切な情報を会社の商品開発やシステム開発に生かしていくという形にしている。お客さま相談室では、このような考え方でお客さまの苦情を受けて、さらにお客さまにご満足いただけるような対応をすることを続けている。

自分から提案をして新しい仕事にも挑戦してきたからこそ、今の自分がある

いろいろな仕事をやってきたが、もう1つ事例を申し上げたい。私どもの会社では、「セブン-イレブンファミリー」という社内報を出している。これはセブン-イレブンの店に配布することを目的として作成しているものである。1992年にそれを担当していた役員が退任するということで、後任に私が選ばれた。私にとっては初めての経験だったが、前任者も専門ではないし、「まあ、何とかやっていけるのではないかな」と前向きに受け止め、いろいろな人の知恵をお借りし、協力もいただきながらファミリー誌を作成してきた。その結果、今ではセブン-イレブンの店や社員、セブン&アイ・ホールディングスの各社の役員に配布している。さらにそれ以外にも各社から欲しいといわれて配布するような状況で、現在、約18,000部を発行している。

冒頭に申し上げたように、私は大学在学中、英語を生かせる仕事をしたいとずっと思っていたが、それにこだわるのではなく、自分から提案をして新しい仕事にも挑戦してきたからこそ、今の自分があるのではないかと考えている。

キャリアビジョンを描くキーワード

これから社会に出ていかれる学生の皆さんに、キャリアビジョンを描くためのキーワードを5つ提案させていただきたい。

第1は、得意技を持つことである。学生の皆さんは、社会に出る前にパソコンを使いこなせるようになるということは、今ではもう当然のことだろうと思う。エクセルやワード、パワーポイントなどをきちんとできるようになって、あるいは得意技としてできるようになって入社すれば、他の入社した人よりも優位に立てるかもしれない。また、文章能力を付けておくということも大事なことであると思う。

第2は、継続することである。「継続は力なり」、「石の上にも3年」といわれている。私どもの会社でも、入社して2〜3ヵ月で仕事が合わないからという理由で辞めていく方が何人かいるが、私は数ヵ月で自分の仕事が合っているとか合っていないとかを決めることは、非常に無謀だと思う。会社に入って、自分の希望する職種でなかったとしても、取りあえず入社したら、自分に与えられた仕事を一生懸命やる。半年1年やってみて、どうも合わないと思った時は、まず同僚に相談する、あるいは上司に相談をする。上司と相談すれば、会社の中で部門間を異動することができるかもしれない。あるいは、同僚と相談することによって、その合わないと思っていたことが、もっと違う方向で解決されるかもしれない。また、やり続けることによって、自分では合わないと思っていても、やってみれば、「ああ、案外できるじゃないか」という発見もあると思う。

第3は、相手の立場に立ってものを考えるということである。何でも自分中心で自分の主張だけをしていたのでは相手はなかなか受け入れてくれない。例えば他部署の人と一緒に仕事をするときの時間調整であるが、まずは自分の都合よりも相手の都合を優先することが大切である。

第4は、頼まれた仕事は気持ちよく受け入れて、素早く片付けるということである。人から依頼されるようになるということは、自分を信頼してくれていることであるので、頼まれた仕事は気持ちよく受け入れて、素早く終わらせることである。

最後に、新しいことへの挑戦である。皆さんが社会に出て何年か経ったときに、「いろいろな仕事をやってください」と言われることがあると思うが、そうなった時に「私にはこれではできません」と、絶対に言わないでいただきたい。男性は絶対にそういうことは言わない。男性はできないと思って受け入れて、歯を食いしばり一生懸命やって、何とかやり遂げる。しかし、私の周りを見ると、女性の中には例えば「今度あなたは課長になってください」と言われて「課長なんかできませんから駄目です」と言う女性がいて、もし皆さんが同じ立場に立たれたら、ぜひ「やってみます」と言って勇気を出して挑戦をしていただきたい。

これまでいろいろな例を話してきたが、まず社会に出たら「一生懸命続けてやる」、そして「提案をする」、次に「新しいことに挑戦する」、この気持ちで仕事を続けていけば、仕事が楽しくなり、そしてとても良い人生が送れるのではないかなと思う。

第2部 テーマ別グループ討論

基調講演後のグループ討論は、5つのテーマごとに5グループに分かれ、リーダーを中心に行われた。討論終了後、各グループのメンバー代表による報告がなされた。

グループ④ 女性が働き続けるってどういうこと？

リーダー：蟹瀬令子氏（レナ・ジャポン・インスティテュート 代表取締役）

蟹瀬：Aグループでは「女性が働き続けるってどういうこと？」というテーマで話をした。私たちのグループは幸いに社会人の方が2人いらっしゃる、1人は新しく最初に入った仕事から今、違う仕事へという方、もう1人は高等学校の講師をしていた方であり、非常に分かりやすく討論できたと思う。「女性が」という言葉が付いているが、この女性が働き続けるということの「女性」という言葉はもう要らない時代になったのではないかなというようなことも、討論の中に入っている。その結果を報告してもらおう。

O: 今、そもそも働く、もしくは働かないということの意義自体が、自分をどう思っているかということにつながるのではないかと、ということにまとまった。働くことによって、自分を磨いていくべきであるとか、自己実現できるという意見もあるが、働かないことの具体例として、「お母さん」になるということや、夫に尽くして家を守っていくということもある。そのこと1つ1つの経験はすべて無駄にならない。例えば仕事をしないで一度家庭に入り、次に社会復帰した時には、その経験が、再び自分のチャンスを広げる機会となるのではないかと、ということにまとまった。

グループ⑧ 専門職と総合職と一般職の違いは？

リーダー：平野こずえ氏（エクソンモービル ファシリティマネジメント部門勤務）

平野：Bグループは「一般職や総合職、専門職にどういう違いがあるのだろう」というテーマであった。実際に話していく中では、特に総合職になって仕事を頑張っていくにはどうしたらよいか、一般職と総合職だったら最初の入り口のところから違うから可能性を広げるには総合職ではないか、という話をした。そのまとめを報告してもらう。

S: 私たちは、自分自身にもっと勇気を持って、自ら進むべき道を自ら決めていく。そして女性に有利な企業を見出して、その企業の中で自分がどれだけ奮闘できるか、それをしっかりと見極める力を付けるべきであるという考えにまとまった。

グループ⑨ 資格とキャリアアップ

リーダー：小川由美子氏（日航財団広報企画部長）

小川：メンバー15名の内訳は、資格をいかし栄養士として仕事をされている社会人1名、3年生1名、その他は2年生であった。学生の方々には、資格取得も1つのきっかけにはなるが、自分のやりたい目標を見つけ、それに向かって努力するための環境が今一番そろっている旬の時期なので、頑張ってほしいという話をし、テーマについて話し合った。その結果を代表の方に報告していただく。

K: 私たちのグループは、資格とキャリアについて話し合ったが、実際には2年生が多く、資格と言ってもどのような資格があり、しかもこの先どういうふうな資格をいかしたらよいかよく分からないという学生が非常に多かった。結論としては、資格を取ることは大切であるが、資格を取るよりも、仕事をする上で仕事仲間に対する態度や、仕事に対する責任のほうが重要ではないかということにまとまった。また、資格を取る時にどういう資格がよいのか、どういうふうな将来につなげていけばよいのかということに関しては、取りあえず、大学時代に興味のある事柄を中心にして、何かに取り組めばよいのではないかと意見にまとまった。

グループ⑩ 仕事だけでなく、家庭も子どもも持ちたいけれど…

リーダー：石田良恵氏（女子美術大学名誉教授）

石田：私たちのグループは、「仕事だけではなく家庭も子どもも持ちたいけれど」というテーマなので、まず私が今まで15歳ころからやってきた陸上競技が今の自分につながっているということから始めた。その中で子どもを産み育てたことや、これからの研究について話した。また、女性の場合は男性と違って出産可能な時期がある。仕事はやり通せばいつでもできるし、一生を通して自分の仕事というのはできる。その方向さえ向いていけば、必ず自分の仕事はできるものである。そのまとめに関しては、Tさんをお願いする。

T: まとめるのが非常に大変であった。結論としては、子どもを産んで育てるということは、とても大変だけれども楽しいということであった。妊娠期間の限界や物理的な問題など、大変なことは多々あるが、子どもからもらうパワーというのはすごく大きく、子どもがいるからこそ頑張れるということも多い。自分の進む方向を決めて、それに向かって頑張ろうと思えば何でもできるという話をいただくことができた。

グループ⑪ 大学での専攻は職場で役立つの？

リーダー：内海房子氏（NEC ラーニング株式会社社長）

内海：私は、実はディスカッションリーダーを4回やっているが、今回が一番難しかった。テ

マが「大学での専攻は職場で役立つの？」というテーマで、皆さん、「本当に役立つの？」という顔で、私に答えを求めてくるが、私がなかなか明解な回答を皆さんに答えられなかった。そのまとめをOさんに発表していただく。

O：私たちのグループは、「大学での専門がどのように職場で役立つか」について話し合った。結論としては、役立つとは完璧に言えなかったが、少なくとも大学での4年間、大学生活で学んだことは無駄にはならないということを内海先生がおっしゃってくださり、大変安心した。私自身は歴史文化学科で、歴史というのは英語や食物などに比べて、少し就職の幅が狭まってしまうのではないかと不安があったが、私たちが討論したEグループの方は多くの方が歴史文化学科で、同じような悩みを抱えていることがわかり、少し安心した。

講座のまとめ

最後に、坂東眞理子学長・女性文化研究所長が講座全体について総括した。

基調講演では、山口氏から、企業内でのご自身の体験をもとに、キャリアビジョンを描くキーワードを5つのポイントに集約してお話いただいた。

その後の各グループディスカッションでは、どのグループも熱心で、真剣に集中して討議が進んでおり、時間の終了を告げるのが惜しい状況であった。今回のテーマは結論、正解があるというよりは、このようなテーマを与えられたときに、自分自身で真剣に考えてみる、同時に、同じような立場の人たちがどのように考えるのかを知ることも含めて、とても良い経験となったと思う。自分たちの同じ年ごろ、同じバックグラウンドの人、学生同士だけで話をするのとは違った刺激があると思い、このような公開講座を開催した。やがて就職という大きな人生の節目を迎えようとする大勢の学生にとって、今回のこの講座が将来の糧になる貴重な経験となれば幸いである。また、4年目となるこの講座の試みが、「リーダーシップ111」の方々の厚いご協力の賜物によるものであることに、感謝を申し述べたい。

(文責：今井美樹 初等教育学科専任講師)

公開講座の参加者は、学生・大学院生94名、教職員14名、学外者（リーダーシップ111会員を含む）9名の合計117名で、講座後の交流会にも多数の教職員・学生の参加があった。

受講アンケートによると、第1部の基調講演について、仕事は能動的に楽しむものということがわかった、仕事をしていく上で基本的な内容を具体的に聞く事ができ勉強になった、何十年も働いている方の話には重みがあった、新しい事業に取り組むことは大変だと思いが挑戦しようとする姿勢が働く女性だと感じた、などの感想が寄せられた。

第2部のテーマ別グループ討論については、講師の実務経験に基づいたディスカッションは有意義であった、一般職・総合職の考え方にとらわれず自分は本当に何がしたいのかを考えていきたい、子育てなどの時期を経ながら働き続けた女性の話を聞くいい機会になった、大学の専攻が職場での仕事と関係がなくても希望を失わず今後に生かせることがわかった、などの感想が寄せられた。

その他には、女性のキャリアビジョンを描くことは大切、もっと時間が欲しかった、自分自身について考えさせられ向上心が高まった、働き方は人それぞれ違うけれど幸せになるために働くのではないかと感じた、最後の坂東学長の話の中で今回の討論で明確な答えが見つからない場合は討論後に自分自身で考えることが大切という言葉に納得した、などさまざまな感想・意見が寄せられ、女性のキャリアビジョンについての参加者の関心の高さが伺えた。

(記：清水程子)